

Para ver aviso legal de clic en el siguiente Hipervínculo
(NECESITA CONEXIÓN A INTERNET)
<http://cijulenlinea.ucr.ac.cr/condicion.htm>

INFORME DE INVESTIGACIÓN CIJUL

TEMA: NOMBRAMIENTOS DE CONFIANZA

RESUMEN: El presente informe investigativo, contiene información doctrinaria relativa a la definición que se establece de los nombramientos de confianza y sus principales características. Junto con la información doctrinaria se incluye normativa relativa al tema de los nombramientos de confianza, así como jurisprudencia en la que se analizan casos de destitución de empleados en puestos de confianza.

SUMARIO:

1. Doctrina.....	2
a. Concepto de Trabajador de confianza.....	2
b. Características.....	3
i. Confianza.....	3
ii. Buena Fe Probidad.....	3
c. Nombramientos "Intuitu Personae".....	4
d. Jerarquía.....	4
e. Derechos y Deberes	4
f. Trabajadores de Confianza en el Sector Privado.....	5
g. Trabajadores de Confianza en el Sector Público.....	5
h. Diferencias.....	5
2. Normativa.....	6
a. Código de Trabajo.....	6
b. Estatuto del Servicio Civil.....	7
c. Ley General de la Administración Pública.....	8
d. Código Municipal.....	8
e. Ley Personal de la Asamblea Legislativa.....	8
f. Reglamento de Puestos de Empleados de Confianza Subalternos del Sector Público.....	11
g. Normas Ética Pública Funcionarios de Confianza.....	13
3. Jurisprudencia.....	15
a. Ruptura de Relación Laboral con Asistente Parlamentario. .	15
b. Destitución de Funcionarios de confianza.....	18
c. Debido Proceso en la Destitución	19

DESARROLLO:

1. Doctrina

a. Concepto de Trabajador de confianza

"Son quienes están directamente al frente del manejo de la empresa. Según el artículo 5 del Código de Trabajo, son los gerentes, directores, administradores, etc.; quienes supervisan a los trabajadores, o quienes planean el rumbo de la empresa (asesores o consejeros)".ⁱ

"Según concepto ya aceptado por una gran corriente de la doctrina, los trabajadores de confianza son aquellos cuya actividad se relaciona en forma inmediata y directa con la vida misma de las empresas, con sus intereses, con la realización de sus fines y con sus dirección, administración y vigilancia generales;"ⁱⁱ

"Debe hablarse de empleados de confianza cuando están en juego la existencia de la empresa, sus intereses fundamentales, su éxito, su prosperidad, la seguridad de sus establecimientos o el orden esencial que debe reinar entre sus trabajadores."ⁱⁱⁱ

"Los que por la responsabilidad que tienen, las delicadas tareas que desempeñan o la honradez que para sus funciones se exige, cuentan con la fe y apoyo especiales por parte del empresario o dirección de empresa. Por concepto, la posición de los empleados de confianza es distinta a la de los demás trabajadores, como su nombre lo indica, para ello basta la pérdida de confianza depositada por el empresario, para que el contrato no pueda proseguir, principalmente en los casos de inamovilidad del trabajador en el empleo, que algunas legislaciones establecen..."^{iv}

"Son aquellos que tienen una vinculación mayor a la de los otros empleados con las esferas de mando, dirección y fiscalización de la empresa. Participan de las decisiones del patrono en cuanto al logro de metas y fines, así como en cuanto a la dirección administrativa y de vigilancia de la organización.

De acuerdo con pronunciamientos judiciales basados en la doctrina mexicana, se considera que son empleados de confianza, aquéllos cuya actividad se relaciona en forma inmediata y directa con la vida misma de las empresas, con sus intereses, con la realización de sus fines y con su dirección administrativa y de vigilancia. Para efectos de determinar si un trabajador califica como "de confianza", debe entenderse este elemento en la acepción especial

que el derecho laboral le concede al término, es decir, en la existencia de un vínculo entre el trabajador y las esferas de mando, dirección y fiscalización de la empresa, y no en su carácter subjetivo, como atributo que todo trabajador debe tener. Así, por ejemplo, el hecho de que un cajero en un establecimiento mercantil sea de confianza para el patrono, no lo convierte en "empleado de confianza", obligado por ende, a trabajar 12 horas al día por la misma remuneración pactada."^v

b. Características

"-No tener fiscalización superior inmediata.

Actúan en nombre del patrono o empresa.

Toman y ejecutan decisiones.

Tienen horario flexible.

Su salario incluye esa mayor dedicación, grado de confianza y alta responsabilidad en sus labores."^{vi}

Nota: la siguiente clasificación fue hecha por Tatyana Martínez Pérez.

i. Confianza

"Esperanza firme en una persona, causa o cosa."^{vii}

"...que la confianza es en gran parte, un elemento subjetivo pero también lo es que, tratándose de relaciones jurídicas, la validez de éstas no puede quedar, de manera absoluta, al arbitrio de una sola de las partes, pues de ser así, la validez y el cumplimiento de las obligaciones dependerá de la voluntad de los contratantes, lo que es contrario a los principios generales que dominan en materia de obligaciones y contratos y que, por otra parte, tratándose del derecho del trabajo, la voluntad no desempeña el mismo papel que en otra clase de relaciones jurídicas, todo lo cual indica que no basta la simple estimación subjetiva."^{viii}

ii. Buena Fe Probidad

"Rectitud, honradez, hombría de bien, buen proceder. Confianza en la certeza o verdad de un acto o hecho jurídico."^{ix}

"...un comportamiento leal y honesto, de tal manera que, al incurrir en una evidente pérdida de confianza, la continuidad del vínculo se hizo insostenible.

Para la Sala Segunda la buena fe probidad, así se menciona en la misma sentencia antes indicada, es aquella (sic) entendida en su significación objetiva de cumplimiento honesto y escrupuloso de las obligaciones contractuales, implícitas y explícitas, del nexo jurídico de trabajo.”^x

c. Nombramientos “Intuitu Personae”

“Locución Latina. Por razón de la persona o en consideración a ella.”^{xi}

“Los servidores en puestos de confianza disfrutan de las ventajas o derechos que la ley concede a los demás trabajadores, con la particularidad que su nombramiento se basa en criterios “intuitu personae”, porque hay, generalmente, delegación de potestades de mando o dirección, en donde, es evidente, el supremo interés del patrono.”^{xii}

d. Jerarquía

“(…) los puestos de confianza se ubican en una esfera alta o intermedia, dentro del centro laboral, de ahí que no sólo sean puestos de las más alta jerarquía los que se puedan enmarcar en la categoría especial de trabajos de confianza.”^{xiii}

e. Derechos y Deberes

“Por tratarse de trabajos de cierta dirección, vigilancia, fiscalización o labores personales del patrono, siempre serán puestos de mucha responsabilidad que precisamente le dan el calificativo de especiales. Requieren una habilidad y honradez destacadas, que consigan ganarse la confianza de la parte patronal, para que se les deje a cargo la marcha general de la empresa, su supervisión, tener un contacto estrecho con el patrono; ser poseedor de actividades importantes y agudas.”^{xiv}

“Las personas que ocupan estos puestos especiales son trabajadores en todo el sentido del término, con lo cual son depositarios de los mismos derechos que se le otorgan a todos los demás empleados, con las excepciones que para el caso se indican en el ordenamiento jurídico. Sus condiciones de trabajo estarán en proporción a la naturaleza e importancia de las funciones que tengan y no podrán ser menores que las de empleados semejantes dentro de la misma

empresa.”^{xv}

f. Trabajadores de Confianza en el Sector Privado

“Para emitir un concepto podría decir que: “Trabajador de confianza son aquellos altos empleados, así como los que por la naturaleza de su trabajo o funciones que desempeñan ponen en juego el manejo de valores o la custodia de los bienes de su empleador”.

En el concepto anterior, describo a los trabajadores de confianza, como aquellos que ocupan puestos de especial relevancia, y algunos que por la naturaleza de sus funciones, son catalogados como de confianza.”^{xvi}

g. Trabajadores de Confianza en el Sector Público

“En tratándose del Sector Público podría decirse que es aquel empleado que en razón de las funciones que va ha desempeñar, necesita de una fe o confianza de tal magnitud por parte del jerarca, que su nombramiento dependerá básicamente de ésta, sin tomar en cuenta, prácticamente requisitos como el de idoneidad, el cual se ha tenido como la base, para la selección o designación de los demás trabajadores en el campo de la Administración Pública, así tampoco siguen los procedimientos normales establecidos para el ingreso a la función pública, (...)”^{xvii}

h. Diferencias

“Una de ellas es por ejemplo el Sistema Selectivo, es lógico entender que este procedimiento es más complicado en la administración Pública, que en el Sector Privado.

Otro aspecto importante es la inamovilidad, del funcionario público, que para despedirlo se requiere de todo un mecanismo, mientras que en el sector privado, basta únicamente de la voluntad del empleador.

La reinstalación es otro elemento conocido en el aparato estatal, mientras que en el sector privado no se le puede obligar al patrono a reinstalar algún trabajador.

Además de los aspectos apuntados, existen otras diferencias de importancia ya planteadas en el desarrollo de este tema, como por ejemplo quines tienen derecho a la huelga y otras formas de manifestación, que como se sabe son prohibidas en el Sector Público y que constituyen un medio de presión fundamental en el sector privado.

Es necesario apuntar que el funcionario público, está a la vista de

todos y por lo tanto se encuentra en la mira de la totalidad de los ciudadanos, mientras que en el sector privado, es de un medio reducido en el ámbito en que se desarrolla la empresa.”^{xviii}

2. Normativa

“Vale indicar que el concepto de trabajador de confianza no está dado en nuestro medio más que por la doctrina y la jurisprudencia, que ha tomado la opinión de autores extranjeros, no existe, entonces, en el ordenamiento jurídico costarricense una definición constitucional ni legal del mismo, lo que sí existen son algunas regulaciones en esos ámbitos.”^{xix}

1. Constitución Política de Costa Rica^{xx}

ARTÍCULO 140.- Son deberes y atribuciones que corresponden conjuntamente al Presidente y al respectivo Ministro de Gobierno:

1) Nombrar y remover libremente a los miembros de la fuerza pública, a los empleados y funcionarios que sirvan cargos de confianza, y a los demás que determine, en casos muy calificados, la Ley de Servicio Civil;

a. Código de Trabajo^{xxi}

ARTÍCULO 5.- Se considerarán representantes de los patronos, y en tal concepto obligarán a éstos en sus relaciones con los trabajadores: los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco y, en general, las personas que a nombre de otro ejerzan funciones de dirección o de administración.

ARTÍCULO 143.- Quedarán excluidos de la limitación de la jornada de trabajo los gerentes, administradores, apoderados y todos aquellos empleados que trabajan sin fiscalización superior inmediata; los trabajadores que ocupan puestos de confianza; los agentes comisionistas y empleados similares que no cumplan su cometido en el local del establecimiento; los que desempeñan funciones discontinuas o que requieran su sola presencia; y las personas que realizan labores que por su indudable naturaleza no están sometidas a jornada de trabajo.

Sin embargo, estas personas no estarán obligadas a permanecer más de doce horas diarias en su trabajo y tendrán derecho, dentro de esa jornada, a un descanso mínimo de una hora y media.

(Así reformado por el artículo 1, de la Ley No. 2378 del 29 de setiembre de 1960.)

b. Estatuto del Servicio Civil^{xxii}

Artículo 3º.-No se considerarán incluidos en este Estatuto:

c) Los funcionarios y empleados que sirvan cargos de confianza personal del Presidente o de los Ministros.

Artículo 4º.- Se considerará que sirven cargos de confianza:

a) Los Jefes de Misiones Diplomáticas y los Diplomáticos en misión temporal.

b) El Procurador General de la República.

c) Los Gobernadores de Provincia.

d) El Secretario y demás asistentes personales directamente subordinados al Presidente de la República.

e) Los oficiales mayores de los Ministerios y los choferes de los Ministros.

f) Los servidores directamente subordinados a los ministros y viceministros, hasta un número de diez (10). Tales servidores serán declarados de confianza, mediante resolución razonada de la Dirección General de Servicio Civil. No podrá afectarse a funcionarios incluidos actualmente dentro del Régimen de Servicio Civil.

(Inciso así reformado por el artículo 1º de la ley N° 6440 de 16 de mayo de 1980).

g) Los cargos de directores y directores generales de los Ministerios, así como los de las oficinas adscritas a ellos, las desconcentradas y descentralizadas dependientes de los Ministros o Viceministros. Queda entendido que estos funcionarios deberán cumplir con el requisito de idoneidad para el desempeño de un cargo, de carácter técnico.

Transitorio al inciso g)

Las personas citadas en el inciso anterior, que actualmente ocupen en propiedad tales cargos, conforme al artículo 20 del Estatuto de Servicio Civil seguirán en esa misma condición hasta el cese de la prestación de sus servicios. Cuando esto ocurra y el cargo quede vacante, la Dirección General de Servicio Civil elaborará la correspondiente resolución declarándolo de confianza.

(Así adicionado este inciso, incluyendo su Transitorio, por la ley No.7767 de 24 de abril de 1998)

c. Ley General de la Administración Pública^{xxiii}

Artículo 367.-

2. Se exceptúa de la aplicación de esta ley, en lo relativo a procedimiento administrativo:

e) Lo concerniente al personal, tanto público como laboral, regulado por ley o por reglamento autónomo de trabajo, en su caso, salvo en cuanto a los funcionarios excluidos de esas disposiciones por motivos de rango o confianza;

d. Código Municipal^{xxiv}

ARTÍCULO 118.- Los servidores municipales interinos y el personal de confianza no quedarán amparados por los derechos y beneficios de la Carrera administrativa municipal, aunque desempeñen puestos comprendidos en ella.

Para los efectos de este artículo, son funcionarios interinos los nombrados para cubrir las ausencias temporales de los funcionarios permanentes, contratados por la partida de suplencias o por contratos para cubrir necesidades temporales de plazo fijo u obra determinada y amparada a las partidas de sueldos por servicios especiales o jornales ocasionales.

Por su parte, son funcionarios de confianza los contratados a plazo fijo por las partidas antes señaladas para brindar servicio directo al alcalde, el Presidente y Vicepresidente Municipales y a las fracciones políticas que conforman el Concejo Municipal.

e. Ley Personal de la Asamblea Legislativa^{xxv}

ARTÍCULO 2.- Para los efectos de esta ley, se considerarán servidores de la Asamblea legislativa todos los empleados a su servicio nombrados por acuerdo formal del Directorio publicado en el Diario Oficial; se clasificarán en regulares y de confianza.

Los empleados de confianza se registrarán por lo dispuesto en el Capítulo XV de la presente ley.

ARTÍCULO 3.- Para la aplicación de la presente ley, se entenderá por:

g) Servidor de Confianza, al servidor nombrado conforme al artículo 2 y el capítulo XV de esta ley.

ARTÍCULO 44.- Son empleados de confianza:

a) El Secretario Particular del Presidente de la Asamblea Legislativa; y

b) Los empleados de las diferentes fracciones políticas.

ARTÍCULO 45.- El Secretario Particular del Presidente será nombrado por el Directorio, a solicitud de aquel.

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

Los empleados de las diferentes fracciones serán nombrados por el Directorio, a solicitud del Jefe de la respectiva fracción.

ARTÍCULO 46.- Las remociones de los empleados de confianza, serán acordadas por el Directorio de la Asamblea Legislativa con base en las siguientes normas:

- a) Cuando se trate del Secretario Particular del Presidente, a solicitud de éste;
- b) Cuando se trate de los empleados de fracción, por recomendación y acuerdo formal de la respectiva fracción; y
- c) Cuando se incurra en alguna de las causales establecidas en el Reglamento Interior de Trabajo o en el Código de la materia. En este caso, será necesario un informe justificativo levantado por el Director Administrativo de la Asamblea.

ARTÍCULO 47.- En los casos de remoción contemplados en los incisos a) y b) del artículo anterior, junto con el acuerdo respectivo deberá disponerse el pago de las prestaciones legales que correspondan de acuerdo con la legislación laboral común. En el caso contemplado en el inciso c) cualquier reclamo de prestaciones se regirá por tal legislación en lo que concierne al despido de funcionarios públicos no protegidos por el Servicio Civil.

ARTÍCULO 48.- Para los efectos de ejecución de su trabajo, los empleados de confianza estarán, en su caso, bajo las órdenes del Presidente de la Asamblea Legislativa o del Jefe de la Fracción respectiva.

ARTÍCULO 49.- Se aplicarán a los empleados de confianza, las disposiciones de la presente ley, relativas al régimen de salarios; la calificación de los servicios para estos efectos, será hecha, en su caso, por el Presidente de la Asamblea o por el Jefe de la Fracción respectiva.

ARTÍCULO 50.- Para los efectos disciplinarios, los empleados de confianza estarán sujetos a las mismas obligaciones que se derivan de la presente ley y del Reglamento Interior de Trabajo.

(Así modificada su redacción por sentencia de la Sala Constitucional No.2000-10996 de las 8:34 horas del 13 de diciembre de 2000. Esta sentencia tiene efectos declarativos y retroactivos a la fecha de vigencia de la norma anulada, sin perjuicio de derechos adquiridos de buena fe.)

ARTÍCULO 51.- Los empleados de confianza, con más de un año de laborar en la Asamblea Legislativa, tendrán derecho a participar en los concursos internos que se efectúen para llenar las vacantes que dejen los empleados regulares; sus años de servicio, así como su

experiencia, serán tomados en cuenta conforme con lo dispuesto en la presente ley.

(Así reformado por el artículo 2 de la Ley No. 6776 de 26 de julio de 1982).

ARTÍCULO 52.- El Director Administrativo mantendrá actualizada una descripción de las funciones, atribuciones y responsabilidades de los puestos de confianza, con la correspondiente categoría de salario.

(Así reformado por el artículo 2 de la Ley No. 6776 de 26 de julio de 1982)

ARTÍCULO 53.- El número de empleados de confianza será determinado, en cada caso, por el Directorio de la Asamblea Legislativa, tomando en cuenta el número de Diputados de cada fracción y las disponibilidades presupuestarias.

Para esta determinación, el Directorio oirá el parecer de los respectivos Jefes de Fracción y de la Contraloría General de la República.

En todo caso, cada fracción deberá tener por lo menos un empleado de confianza.

ARTÍCULO 54.- En lo no previsto en este Capítulo, los empleados de confianza se regirán por las demás disposiciones de la presente ley y por el Reglamento Interior de Trabajo en lo que sean aplicables, dada su condición de tales.

f. Reglamento de Puestos de Empleados de Confianza Subalternos del Sector Público^{xxvi}

N 29141-H EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA Y EL MINISTRO DE HACIENDA
1-Que el Decreto N 20183-H "Reglamento para la Determinación de Puestos de Confianza en el Sector Descentralizado" de fecha 24 de enero de 1991, debe modificarse a fin de incluir en el mismo los puestos del sector publico centralizado, comprendidos en el articulo 4, inciso f) del Estatuto de Servicio Civil, como consecuencia de lo dispuesto en la resolución DG-22-99 de fecha 18 de febrero de 1999 de la Dirección General de Servicio Civil, correspondiéndole la valoración de los mismos a la Autoridad Presupuestaria.

2-Que los empleados de confianza se clasifican en dos grupos: los "empleados superiores o altos empleados" y los "empleados subalternos".

3-Que tanto la jurisprudencia de la Sala Constitucional como la

administrativa han reiterado que en los referidos empleados de confianza subalternos "... existe una relación de confianza que obliga a otorgar una mayor libertad para el nombramiento y la eventual remoción del funcionario", en consecuencia no deben estar protegidos por el Régimen de Servicio Civil, dado que su estabilidad no está garantizada constitucionalmente, sino sujeta a las causales de ley o razones objetivas de necesidad.

4-Que se hace necesario determinar en qué, casos es procedente el pago de los extremos laborales a los denominados "empleados de confianza subalternos", así como las pautas a seguir cuando se da un reingreso a la Administración Pública.

5-Que la Autoridad Presupuestaria por Acuerdo N 5910, tomado en la Sesión N 102000, celebrada el 7 de julio del 2000, aprobó la siguiente propuesta de modificación al Decreto N 20183-H.

6-Que el Consejo de Gobierno conoció y aprobó la presente directriz en la sesión N 123 artículo 5 del 31 de octubre del 2000. Por tanto, Decretan:

El siguiente Reglamento de Puestos de Empleados de Confianza Subalternos del Sector Público

Artículo 1-Los puestos de empleados de confianza subalternos pertenecientes al sector público, se regirán por las siguientes normas:

a.) Comprende a los servidores que han sido nombrados libremente, con entera discrecionalidad por parte del funcionario que hace la escogencia, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 140, inciso 1) de la Constitución Política para los funcionarios del Poder Ejecutivo, así como de las entidades descentralizadas y de las empresas públicas, previos atributos personales y técnicos que puedan hacerlos idóneos para el ejercicio del puesto que desempeñan, los que estarán excluidos del Régimen de Servicio Civil y de las limitaciones de la jornada de trabajo, de acuerdo con lo regulado por el artículo 143 del Código de Trabajo.

b.) Incluye los puestos de asesores, asistentes, consultores, secretarías ejecutivas, chóferes, técnicos de radioenlaces y los que en el futuro sean definidos así por la Dirección General de Servicio Civil o la Autoridad Presupuestaria, siempre que están a disposición permanente de los máximos jefes de los ministerios y entidades públicas, como ministros, viceministros, presidentes ejecutivos, directores ejecutivos y gerentes.

c.) El número de puestos de confianza subalternos para el sector público centralizado lo determinará la Dirección General de Servicio Civil, hasta un máximo de diez puestos por ministerio. Para el sector público descentralizado y empresas públicas la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria asignará a las entidades que se encuentran dentro del Régimen de Salarios Gerenciales establecido por la Autoridad Presupuestaria, desde un mínimo de dos puestos hasta un máximo de ocho puestos, conforme el

nivel gerencial en que se encuentran ubicadas.

d.) La valoración de todos los puestos de empleados de confianza subalternos será determinado por la Autoridad Presupuestaria. Se les reconocerá igualmente los aumentos anuales a que tengan derecho, dedicación exclusiva o prohibición y carrera profesional, según corresponda, siempre que reúnan los grados académicos, legales y de experiencia, fijados para esos incentivos de acuerdo con las normas vigentes.

e.) Los empleados de confianza subalternos están regidos por las disposiciones especiales de los artículos 585 y 586 del Código de Trabajo, y pueden ser cesados en forma discrecional con el derecho a las indemnizaciones ahí previstas, salvo disposición especial en contrario, siempre que no incurran en alguna de las causales previstas por el ordenamiento jurídico que regula la materia, que faculta al empleador a despedir sin responsabilidad patronal, previa apertura de la investigación administrativa correspondiente.

f.) En el caso de que el servidor sea contratado de nuevo por la Administración Pública antes de haber transcurrido el tiempo igual al representado por la suma recibida en carácter de auxilio de cesantía, se aplicará lo dispuesto en el artículo 586, inciso b) del Código de Trabajo.

g.) En aplicación de la teoría de "El Estado como patrono único" y lo dispuesto por el numeral 586, inciso b) del Código de Trabajo, no procede indemnizar a quien es cesado y de inmediato, en forma continua, pasa a ocupar otro puesto en el sector estatal, con excepción del pago de vacaciones y aguinaldo proporcional.

h.) No podrán acogerse a los beneficios de la movilidad voluntaria, ni podrán ser cesados por reestructuración institucional.

Artículo 2-Las disposiciones anteriores se aplicarán a todos los puestos de empleados de confianza subalternos del sector público, siempre que no exista legislación especial al respecto.

Artículo 3-Se deroga el Decreto N 20183-H.

Artículo 4-Rige a partir de su publicación.

g. Normas Ética Pública Funcionarios de Confianza^{xxvii}

Nº 2-P José, 12 de mayo de 1998.

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA.

El Presidente de la República en ejercicio de las atribuciones conferidas por el artículo 139 de la Constitución Política, promulga el siguiente acuerdo que contiene normas en materia de ética pública aplicables a sí mismo y a todos los funcionarios públicos de confianza.

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

ACUERDA:

Artículo 1º–Este acuerdo se aplica a todos los funcionarios públicos de confianza.

Artículo 2º–Los funcionarios citados en el artículo anterior no podrán:

a) Aprovecharse indebidamente de los servicios que presta la institución a la que sirve, en beneficio propio, de familiares o amigos.

b) Participar directa o indirectamente en transacciones financieras, aprovechándose de información confidencial de la cual tenga conocimiento en razón de su cargo, de forma tal que ello le confiera una situación de privilegio de cualquier carácter, para sí o para terceros.

c) Llevar a cabo trabajos o actividades, remuneradas o no, que estén en conflicto con sus deberes y responsabilidades gubernamentales o cuyo ejercicio pueda dar motivo de duda sobre la imparcialidad en la toma de decisiones que competen a la persona o a la institución que representa.

d) Recoger o solicitar, directa o indirectamente, contribuciones cotizaciones de otros servidores con cualquier fin, excepto cuando sea en casos de emergencia nacional, calamidad pública o casos de evidente apoyo a personas o comunidades en estado de necesidad

e) Solicitar o recibir de personas privadas, físicas o jurídicas, colaboraciones para viajes, aportes en dinero u otras liberalidades semejantes, directa o indirectamente, para su propio beneficio para otro funcionario, salvo que se trate del otorgamiento de tiquetes aéreos que conceden las compañías de aviación. No opera en disposición cuando las colaboraciones se otorguen para actividades de beneficencia, promoción del país en el exterior, programas de capacitación de personal, defensa de intereses nacionales, o se trate de Estados extranjeros u organismos internacionales.

f) Aceptar honorarios o regalías de cualquier tipo por discursas conferencias o actividades similares, con excepción de funciones docentes.

g) Efectuar o patrocinar para terceros, trámites, nombramiento gestiones administrativas, se encuentren o no directamente a su cargo, fuera de los cauces normales de la prestación de servicios actividades.

h) Usar las instalaciones físicas, el equipo de oficina, vehículos demás bienes públicos a que tengan acceso, para propósitos ajenos al fin para el que están destinados.

i) Utilizar recursos públicos para la promoción de partidos políticos por medios tales como campañas publicitarias, tarjetas, anuncios espacios pagados en medios de comunicación, partidas del presupuesto de la República, compra de obsequios, atenciones invitaciones, para beneficio de personas o grupos específicos.

j) Solicitar o aceptar directamente o por persona interpuesta, regalos; donaciones, favores, propinas o beneficios de cualquier tipo por monto que supere el menor salario mínimo mensual. Los representados como símbolo de la amistad de un país deberán ser entregados al patrimonio nacional dentro del mes siguiente a su recibimiento y los de valor artístico y cultural se pondrán en custodia del Museo Nacional. Se excluyen condecoraciones, placa y aquellos bienes de valor representativos.

k) Mantener relaciones que le signifiquen beneficios u obligaciones de carácter pecuniario con personas directamente fiscalizadas por la entidad en que presta servicios.

l) Dirigir, administrar, patrocinar, representar o prestar servicios remunerados o no, a personas que gestionen o exploten concesiones o privilegios de la administración o que fueren sus proveedores' contratistas.

m) Recibir directa o indirectamente beneficios originados en contratos, concesiones o franquicias que celebre u otorgue la administración.

n) Aceptar o emitir cartas de recomendación en beneficio de persona o grupos específicos, para procurar nombramientos, ascensos u otros beneficios, excluyendo las becas y asuntos académicos. o) Colocar placas con el nombre de funcionarios públicos en las obras e instalaciones construidas con fondos públicos.

Artículo 3º—En aquellos casos en que el funcionario afectado tenga dudas sobre la aplicabilidad de este acuerdo a una determinada actividad o situación, podrá solicitar una interpretación de parte del Señor Presidente de la República quién, a solicitud del interesado, emitirá interpretación razonada.

Artículo 4º—El incumplimiento de las normas del artículo 2º acarreará la destitución del funcionario.

Artículo 5º—Rige a partir de su publicación.

3. Jurisprudencia

a. Ruptura de Relación Laboral con Asistente Parlamentario

"UNICO.- Impugna el recurrente, Ricardo Thompson Thompson, por esta vía, la actuación de Jocelyn Sawyers Royal, la recurrida, que dio por terminada unilateralmente la relación de trabajo que tenían. El promovente, Thompson Thompson, fue nombrado en su oportunidad como Asistente de Fracción Política en la Asamblea Legislativa, nombramiento que hizo el Directorio Legislativo el veinte de octubre de mil novecientos noventa y ocho (véase, a folios 1 y 9). Se trata de un cargo de confianza, y el nombramiento está supuesto a durar, en cuanto aquí interesa, por el tiempo que la confianza se mantenga. No obstante, la remoción del cargo corresponde al

Directorio Legislativo. Este hecho se produjo efectivamente: mediante acuerdo número 23 de la sesión número 75-99 celebrada por el Directorio Legislativo el veintiséis de octubre de mil novecientos noventa y nueve, se cesó el nombramiento del recurrente a partir del primero de noviembre siguiente (véase, especialmente, la copia del documento que consta a folio 12). De manera que si la legisladora recurrida comunicó al promovente, el veintinueve de octubre, que daba por terminada la relación de trabajo existente entre ellos (como el propio accionante manifiesta a folio 1 del memorial inicial del recurso), ya para ese momento el Directorio Legislativo había acordado la cesación, de manera que lo dispuesto por la recurrida resultaba formalmente inútil y por ende intrascendente. Así las cosas, el recurso ha de desestimarse."xxviii

I.- El recurrente acusa la violación de sus derechos fundamentales, en particular, del derecho consagrado en el artículo 34 de la Constitución Política, por cuanto el Directorio de la Asamblea Legislativa, en el acuerdo suscrito en el artículo 31, de la sesión N°160-2001, dejó sin efecto la reasignación que se había aprobado respecto del actor -contenida en el artículo 6° de la sesión N°51-99-, sin que observara al efecto los procedimientos contemplados en el ordenamiento para declarar la nulidad o la revocación de un acto declaratorio de derechos subjetivos a favor de un particular.

II.- De importancia para la decisión de este asunto, se estiman como debidamente demostrados los siguientes hechos:

- a) el Directorio de la Asamblea Legislativa, en acuerdo suscrito en el artículo 6° de la sesión N°51-99, celebrada el 27 de abril de 1999 acordó reasignar el puesto N°108946, ocupado por el recurrente, de Ujier -cubierto por el régimen de Servicio Civil- a Asesor de Fracción Política 2, que representa un puesto de confianza (folios 8, 9 y 18);
- b) el Directorio de la Asamblea Legislativa, en acuerdo tomado en el artículo 31 de la sesión N°160-2001, de 2 de octubre de 2001, dejó sin efecto la reasignación de que disfruta en el actor (folios 10, 51 y 53);
- c) que dicha actuación la fundamentó el recurrido en 3 razones: la primera, el hecho de que el promovente no cumple los requisitos contemplados en el ordenamiento para desempeñarse en la reasignación que se había acordado a su favor; la segunda, por la aprobación del nuevo Manual Descriptivo de Clases para la Asamblea Legislativa, en el que se facultó al Departamento de Recursos Humanos para que realizara los ajustes técnicos necesarios -que se aplicó a todos los servidores de la Asamblea Legislativa-; la tercera,

el contenido del dictamen N°C-190-2001, de 4 de julio de 2001, realizado por la Procuraduría General de la República, en el que se cuestionó la reasignación realizada respecto de ciertos servidores de puestos sometidos al régimen de servicio civil a puestos de confianza (folios 9, 12, 13, 21, 30, 31, 51, 55);

- d) la autoridad recurrida, en oficio N°DRH-3665-10-01, de 4 de octubre de 2001, le otorgó audiencia al promovente en cuanto al cese de la reasignación acordada -por un término de 3 días- sin embargo, el recurrente no presentó escrito o gestión alguna con ese propósito (folios 15 y 51).

III.- De la relación de hechos probados de esta sentencia, como del informe suministrado por el Presidente de la Asamblea Legislativa, Lic. Ovidio Pacheco Salazar -que es dado bajo la solemnidad del juramento, con oportuno apercibimiento de las consecuencias, incluso penales, contempladas en el artículo 44 de la Ley de la Jurisdicción Constitucional- la Sala observa que el actor a consecuencia de la reasignación que se había acordado a su favor se encontraba en el puesto de Asesor de Fracción Política 2, el cual, a diferencia del que estaba ubicado como de Ujier, no se encuentra cubierto por el régimen de Servicio Civil -en la medida en que constituye un puesto de confianza- y, por ende, no goza de estabilidad alguna en esa reasignación. Así, se estima que la actuación de la autoridad recurrida no viola los derechos fundamentales del actor, por lo que se debe declarar sin lugar el recurso de amparo. En este sentido, la Sala en sentencia N°2000-00573, de las 14:54 horas de 14 de enero de 2000, tuvo la oportunidad de referirse sobre un asunto similar al que aquí ocupa, en el que, sin embargo, se impugnó el cese de un nombramiento de que gozaba el actor en un puesto de confianza por parte del Directorio de la Asamblea Legislativa. En esa ocasión se dijo:

"UNICO.- Impugna el recurrente, Ricardo Thompson Thompson, por esta vía, la actuación de Jocelyn Sawyers Royal, la recurrida, que dio por terminada unilateralmente la relación de trabajo que tenían. El promovente, Thompson Thompson, fue nombrado en su oportunidad como Asistente de Fracción Política en la Asamblea Legislativa, nombramiento que hizo el Directorio Legislativo el veinte de octubre de mil novecientos noventa y ocho (véase, a folios 1 y 9). Se trata de un cargo de confianza, y el nombramiento está supuesto a durar, en cuanto aquí interesa, por el tiempo que la confianza se mantenga. No obstante, la remoción del cargo corresponde al Directorio Legislativo. Este hecho se produjo efectivamente: mediante acuerdo número 23 de la sesión número 75-99 celebrada por el Directorio Legislativo el veintiséis de octubre de mil novecientos noventa y nueve, se cesó el nombramiento del recurrente a partir del primero de noviembre siguiente (véase, especialmente,

la copia del documento que consta a folio 12). De manera que si la legisladora recurrida comunicó al promovente, el veintinueve de octubre, que daba por terminada la relación de trabajo existente entre ellos (como el propio accionante manifiesta a folio 1 del memorial inicial del recurso), ya para ese momento el Directorio Legislativo había acordado la cesación, de manera que lo dispuesto por la recurrida resultaba formalmente inútil y por ende intrascendente. Así las cosas, el recurso ha de desestimarse."

IV.- De conformidad con lo expuesto en la sentencia transcrita, se debe desestimar el recurso de amparo, en cuanto se tiene por demostrado que el recurrente no gozaba de estabilidad alguna en el puesto de confianza que ocupaba -de Asesor de Fracción Política 2-, en tanto la actuación impugnada responde, como lo dijo el recurrido en su informe bajo juramento, a la implementación del nuevo Manual Descriptivo de Clases que rige a esa Institución, que se aplicó respecto de cada uno de los servidores de la Asamblea Legislativa y, en particular, sobre las personas que se encontraban en la misma situación que el actor (folios 51, 52, 53). En todo caso, se debe advertir que el promovente no presentó ningún escrito o gestión en el término que le concedió el recurrido a efecto de que pudiera hacer ejercicio de su derecho de defensa (folio 15), ni cumple los requisitos contemplados en el ordenamiento para desempeñarse en el puesto en el que se le colocó en virtud de la reasignación operada (folio 9). En mérito de lo expuesto, se debe declarar sin lugar el amparo. "xxix

b. Destitución de Funcionarios de confianza

"Unico.- El recurrente impugna en esta vía el acuerdo tomado por el Presidente Ejecutivo de Junta Administrativa Portuaria y de Desarrollo Económico de la Vertiente Atlántica que resolvió prescindir de sus servicios como Gerente de esa institución. A juicio suyo ese acto se dictó sin darle oportunidad de defensa y con el único fundamento de que era un empleado de confianza de libre nombramiento y remoción, violentando a su juicio lo dispuesto en la ley de Creación de Junta Administrativa Portuaria y de Desarrollo Económico de la Vertiente Atlántica. En cuanto al tema de los funcionarios de confianza esta Sala ha manifestado mediante en resolución número 2211-94 de las nueve horas con treinta y seis minutos del seis de este mes, lo siguiente:

"Io.- Sin entrar en mayores consideraciones sobre el procedimiento empleado por los recurridos para acordar el despido del recurrente, lo cierto es que, tal y como se reconoce en el propio libelo de interposición, el puesto desempeñado por éste es de confianza, circunstancia que implica la probabilidad de que se

pueda prescindir de los servicios del funcionario sin observar el procedimiento establecido para los funcionarios cubiertos por el Régimen del Servicio Civil y sin que sea necesario para ello, darle audiencia sobre el criterio o las razones que motivaron la determinación de sus jerarcas. Afirmar lo contrario, es admitir que el servidor, empleado de confianza, pueda mantenerse en su cargo no obstante la voluntad del jerarca, estimación que a todas luces resulta contraria a la naturaleza del cargo. En todo caso, también se desprende del libelo que al recurrente se le informó sobre los hechos que motivaron la separación, pudiendo reclamar éste, si a bien lo tiene, en la vía laboral los extremos laborales a los que considera tener derecho -con base en la información referida-, toda vez que un pronunciamiento en ese sentido resulta ajeno a esta jurisdicción..."

De conformidad con lo dispuesto en el considerando anteriormente transcritos, esta Sala no encuentra razón alguna para variar el criterio allí vertido, ahora bien si el petente se encuentra inconforme con el despido de que ha sido objeto, por considerar que su caso no se apega a lo señalado por la autoridad accionada, ello constituye un diferendo que excede la naturaleza sumaria del recurso de amparo y que deberá plantearse directamente ante la autoridad accionada o ante la Jurisdicción ordinaria laboral correspondiente. En virtud de lo expuesto el recurso resulta improcedente y así debe declararse."^{xxx}

c. Debido Proceso en la Destitución

"II.- Hechos probados. De importancia para la decisión de este asunto, se estiman como debidamente demostrados los siguientes hechos, sea porque así han sido acreditados o bien porque el recurrido haya omitido referirse a ellos según lo prevenido en el auto inicial:

La amparada Elizabeth Molina Soto fue nombrada interinamente como Directora Nacional de Pensiones a partir del 3 de agosto de 1998, ocupando el puesto número 021950-E, excluido del Régimen de Servicio Civil por tratarse de un "puesto de confianza", (informes a folios 28 y 47, acción de personal número 9815000878 de agosto de 1998, acción de personal a folio 35 y memorando de fecha 28 de julio de 1998 a folio 34).

El puesto en propiedad de la recurrente de profesional 4 (número 014799), fue revalorizado y reasignado a Director General 1. Durante los nombramientos interinos en la Dirección General de Pensiones, se le otorgaron permisos sin goce de salario en el puesto que tiene en propiedad, (informe a folio 29, resolución de clasificación número 014-2000 a folio 37).

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

En acción de personal 200115000654 se regresó a la amparada a su puesto en propiedad como Directora General 1, con fecha de rige a partir del 01 y hasta el 30 de abril del año 2000, (informe a folio 29).

Al regresarla a su puesto, el sistema de pagos de la Dirección General de Informática del Ministerio de Hacienda lo hace con el salario anterior, sea con el del puesto de Profesional 4 que ocupaba la amparada antes de que fuera reasignado a Director General 1, porque cuando se hizo la reasignación ella no se encontraba fungiendo en dicho puesto; además, se le otorgó nuevo permiso sin goce de salario para nombrarle en la plaza de Directora Nacional de Pensiones, (informe a folio 29).

En vista de la diferencia salarial a la que se hizo referencia en el hecho anterior, la Administración recurrida de inmediato procedió a efectuarle a la amparada un cambio de categoría para ubicarla como correspondía, en el puesto de Director General 1, por lo que se corrigió su salario para no causarle perjuicio, (informe a folio 49).

Por tratarse de un puesto de confianza y con base en razones de conveniencia y oportunidad, así como para el mejor cumplimiento del servicio público en una dependencia que requiere una especial atención, como lo es la Dirección Nacional de Pensiones, la Administración decidió el cese de la amparada en este último puesto a partir del 19 de mayo del año 2001. El 7 de mayo de este año en horas de la tarde, el Ministro de Trabajo y Seguridad Social informó personalmente a la amparada la decisión de su cese y los motivos, en presencia del Oficial Mayor y del Director General Administrativo de ese Ministerio, y luego, en oficio DMT-443-2001 de fecha 8 de mayo de 2001, también se le comunicó formalmente la decisión notificándole en su lugar de trabajo, pero lo tuvo por no recibido, (informe a folios 59 y 60, copia de oficio a folio 61 y del cuaderno de traslado de correspondencia a folio 62). Además, se le notificó su regreso al trabajo en su puesto número 014799 - Directora General 1- a partir del 19 de mayo del mismo año, el día 30 de mayo de 2001 (informe a folio 50), y se reiteró la notificación el 28 de junio del mismo año, (informes a folios 30 y 50, certificación acción de personal a folio 39 con sello de recibido por la amparada el 28 de junio a folio 40, y certificación de acción de personal de regreso al trabajo a folio 43).

En la segunda quincena de mayo del año en curso, la amparada recibió lo correspondiente a los días 16, 17 y 18 de mayo del 2001, y en la primera quincena de junio se le giró un adicional de los doce días restantes que se le adeudaban de la segunda quincena de mayo y la primera de junio completa, (informe a folio 50).

La amparada permaneció incapacitada en los períodos que indica, de

acuerdo con boletas de incapacidad 0348778 y 0348786 de la Caja Costarricense de Seguro Social, (informe a folio 48).

III.- Reclama la recurrente que en su perjuicio la Administración recurrida ha violentado el debido proceso, porque sin previa notificación acerca de los motivos se le cesó en el cargo que venía ocupando interinamente como Directora Nacional de Pensiones, a pesar de encontrarse ella incapacitada y siendo este hecho de su conocimiento. La Sala estima que no lleva razón la recurrente en sus alegatos, en tanto el cese de funciones al que se refiere no ha sido consecuencia de una sanción, que implique la realización de un procedimiento administrativo previo para ser llevada a cabo, sino por el contrario, se trata de una decisión por razones de conveniencia y oportunidad que se tomó en vista de que el puesto que interinamente ocupaba la amparada es de confianza, pero se le reinstaló en el que ella ocupa en propiedad, eso sí, con la consecuente disminución salarial.

IV.- No ha habido entonces arbitrariedad alguna en lo actuado por la Administración recurrida con los hechos que se alegan en el escrito de interposición, habida cuenta que si bien es cierto la amparada se encontraba incapacitada, esto no se constituye en un obstáculo para que se tomara una determinación en el sentido que se hizo, atendiendo la Administración a la prestación de un mejor servicio público, para lo cual tiene las atribuciones correspondientes por tratarse -como ya se dijo- de un puesto de confianza. En todo caso, informa el Ministro de Trabajo y Seguridad Social bajo fe de juramento, que de los motivos de la decisión fue informada la amparada en forma personal y con suficiente antelación; además se le notificó en su lugar de trabajo y posteriormente en forma personal, de forma tal que no se ha incurrido en vulneración alguna a los derechos fundamentales de la amparada según ella alega, sobre todo porque -como ya se indicó- al no tratarse de una sanción ninguna necesidad había de realizar un procedimiento previo, bastando con la comunicación correspondiente, que se le hizo verbalmente y luego por escrito."^{xxx1}

FUENTES CITADAS:

- ⁱ Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2006,20 de enero). *Empleado de Confianza*, {en línea}. Costa Rica. Recuperado el 2 de febrero de 2006, de <http://www.ministrabajo.go.cr/Macros/Empleados/empleado.htm>
- ⁱⁱ GUERRERO FIGUEROA (Guillermo), Introducción al Derecho del Trabajo, Bogotá, Colombia, Editorial TEMIS, Segunda Edición, pág. 249. (Localizado en la Biblioteca de la Facultad de Derecho de la Universidad de Costa Rica, signatura 348.6 G934i2)
- ⁱⁱⁱ DE LA CUEVA (Mario), El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, México, Editorial Porrúa S.A., Sexta edición, Tomo I, 1980, pág. 155. (Localizado en la Biblioteca de la Facultad de Derecho de la Universidad de Costa Rica, signatura 348.609.72 C965n9)
- ^{iv} CABANELLAS citado por MARTÍNEZ PÉREZ (Tatyana), Régimen Jurídico de los Puestos de Confianza, San José, Tesis para optar al grado de licenciada en Derecho, Facultad de Derecho, Universidad de Costa Rica, 1998, págs. 10-11. (Localizado en la Biblioteca de la Facultad de Derecho de la Universidad de Costa Rica, signatura TESIS 3345)
- ^v Ley Laboral.com. *Empleado de Confianza*, [en línea]. Recuperado el 6 de febrero de 2006 de www.leylaboral.com
- ^{vi} Ministerio de Trabajo, Página web citada
- ^{vii} CABANELLAS (Guillermo), Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Argentina, Editorial Heliasta, 27^a edición, Tomo II C-CH, 2001, pág. 282. (Localizado en la Biblioteca de la Facultad de Derecho de la Universidad de Costa Rica, signatura R 340.03 C112dc27)
- ^{viii} DE LA CUEVA citado por MARTÍNEZ PÉREZ (Tatyana), op. Cit. Pág. 23-24.
- ^{ix} CABANELLAS (Guillermo), op. Cit. Tomo I A-B, pág. 521.
- ^x Voto 330-96 de la Sala Segunda citado por MARTÍNEZ PÉREZ (Tatyana), op. Cit. Págs. 24-25.
- ^{xi} CABANELLAS (Guillermo), op. Cit. Tomo IV F-I, pág. 488.
- ^{xii} MARTÍNEZ PÉREZ (Tatyana), op. Cit. Págs. 26-27.
- ^{xiii} *Ibidem*. Pág. 29
- ^{xiv} MARTÍNEZ PÉREZ (Tatyana), op. Cit. Pág. 41.
- ^{xv} *Ibidem*. Pág. 42

- ^{xvi} CRESPI ZORINO (Leonardo), El Trabajador de Confianza en el Sector Público y Privado, San José, Tesis para optar al grado de licenciada en Derecho, Facultad de Derecho, Universidad de Costa Rica, 1986, pág. 21. (Localizado en la Biblioteca de la Facultad de Derecho de la Universidad de Costa Rica, signatura TESIS 1563)
- ^{xvii} MARTÍNEZ PÉREZ (Tatyana), op. Cit. Pág. 70.
- ^{xviii} CRESPI ZORINO (Leonardo), op. Cit. Págs. 108 a la 110
- ^{xix} MARTÍNEZ PÉREZ (Tatyana), op. Cit. Pág. 17.
- ^{xx} Constitución Política, de 7 de noviembre de 1949, Costa Rica, artículo 140.
- ^{xxi} Código de Trabajo. Ley N° 2 del 28 de agosto de 1943, Costa Rica, artículos 5 y 143.
- ^{xxii} Estatuto de Servicio Civil, Ley N° 1581 de 30 de mayo de 1953, artículos 3-4.
- ^{xxiii} Ley General de la Administración Pública, Ley N° 6227 de 2 de mayo de 1978. Artículo 367.
- ^{xxiv} Código Municipal. Ley N° 7794 de 30 de abril de 1998. Artículo 118.
- ^{xxv} Ley de Personal de la Asamblea Legislativa, Ley N° 4556 de 29 de abril de 1970. Artículos 2-3, 44 al 54.
- ^{xxvi} Reglamento de Puestos de Empleados de Confianza Subalternos del Sector Público, Decreto N° 29141 de 31 de octubre de 2000, artículos del 1 al 4.
- ^{xxvii} Acuerdo N° 2-P, Aprobado por el Presidente de la República en Concejo de Gobierno de 12 de mayo de 1998.
- ^{xxviii} SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución No. 573-2000, de las catorce horas con cincuenta y cuatro minutos del catorce de enero de dos mil.
- ^{xxix} SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución No. 5393-2002, de las diez horas con treinta y nueve minutos del treinta y uno de mayo de dos mil dos.
- ^{xxx} SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución No. 11206-2001, de las quince horas con treinta y siete minutos del treinta de octubre de dos mil uno.
- ^{xxxi} SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución No.

8714-2001, de las quince horas con cincuenta y seis minutos del veintinueve de agosto de dos mil uno.